

Röbken, Heinke

## Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft

*Zeitschrift für Pädagogik 55 (2009) 3, S. 430-451*



Quellenangabe/ Reference:

Röbken, Heinke: Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft - In: Zeitschrift für Pädagogik 55 (2009) 3, S. 430-451 - URN: urn:nbn:de:0111-opus-42594 - DOI: 10.25656/01:4259

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-opus-42594>

<https://doi.org/10.25656/01:4259>

in Kooperation mit / in cooperation with:

# BELTZ

<http://www.beltz.de>

### Nutzungsbedingungen

Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Die Nutzung stellt keine Übertragung des Eigentumsrechts an diesem Dokument dar und gilt vorbehaltlich der folgenden Einschränkungen: Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

### Terms of use

We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document.

This document is solely intended for your personal, non-commercial use. Use of this document does not include any transfer of property rights and it is conditional to the following limitations: All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

### Kontakt / Contact:

peDOCS  
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation  
Informationszentrum (IZ) Bildung  
E-Mail: [pedocs@dipt.de](mailto:pedocs@dipt.de)  
Internet: [www.pedocs.de](http://www.pedocs.de)

## Inhaltsverzeichnis

### *Thementeil: Schulkultur(en) in historischer Perspektive*

*Gerhard Kluchert/Thomas Koinzer*

Schulkultur(en) in historischer Perspektive. Zur Einleitung in den Thementeil ..... 323

*Gerhart Kluchert*

Schulkultur(en) in historischer Perspektive. Einführung in das Thema ..... 326

*Marcelo Caruso*

Enthemmung als Führungsstrategie. Transformationen der Unterrichtskultur  
in München an der Wende zum 20. Jahrhundert ..... 334

*Rüdiger Loeffelmeier*

Erneuerung der Schulkultur – Programm und Praxis in der Weimarer Zeit ..... 345

*Thomas Koinzer*

Demokratische Schulkultur. Dichotome Perzeption und ihre Funktionalisierung  
im deutschen Schulreformdiskurs der 1960er-Jahre ..... 357

*Hans-Werner Fuchs*

Neue Steuerung – neue Schulkultur? ..... 369

*Carola Groppe*

Kommentar: Schulkultur zwischen Sozialstruktur und Schulsystem –  
Zur Unterschätzung der sozialen Problematik individualisierter ‚Schulkultur‘ ..... 381

### *Allgemeiner Teil*

*Dietmar Langer*

Erziehung zur Willensfreiheit  
Warum Tadel in der Willenserziehung nicht entbehrt werden kann ..... 388

<i>Jürgen Wiechmann</i>	
Gemeinschaftsschule – ein neuer Begriff in der Bildungslandschaft .....	409

<i>Heinke Röbbken</i>	
Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft ...	430

## **Besprechungen**

<i>Jürgen Oelkers</i>	
Bernhard Bueb: Von der Pflicht zu führen .....	452

<i>Helga Bleckwenn</i>	
Friedrich Paulsen: Aus meinem Leben .....	454

<i>Jörg Fischer</i>	
Schiersmann, Christiane/Thiel, Heinz-Ulrich: Organisationsentwicklung .....	456

## **Dokumentation**

Erziehungswissenschaftliche Habilitationen und Promotionen 2008 .....	460
Pädagogische Neuerscheinungen .....	504

# Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in der Erziehungswissenschaft

**Zusammenfassung:** Die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen ist eines der zentralen bildungspolitischen Reformthemen. In der Erziehungswissenschaft zeichnet sich nach Angaben des jüngsten Datenreports bereits jetzt ein Mangel an zukünftigen Nachwuchskräften ab. Vor diesem Hintergrund präsentiert die vorliegende Studie aktuelles empirisches Datenmaterial zur Personalstruktur und den Karriereverläufen von Professoren und Professorinnen an erziehungswissenschaftlichen Fakultäten. Auf Basis einer Internetrecherche von Alters- und Karrieremerkmalen beschreibt der Beitrag Qualifizierungsverläufe, Kohortenzusammensetzungen und den Personalaustausch zwischen den einzelnen erziehungswissenschaftlichen Fakultäten. Zudem werden die Daten netzwerktheoretisch ausgewertet, um die akademische Mobilität von Erziehungswissenschaftlern zu analysieren. Die Studie ergänzt bestehende Makro-Analysen zur Struktur und Entwicklung der Erziehungswissenschaft mit organisationsbezogenen Daten und liefert damit den Angehörigen der Disziplin verlässliche Befunde zur Situation der Erziehungswissenschaft an den Hochschulen.

## 1. Einleitung

Derzeit vollziehen sich tief greifende Veränderungen in den europäischen Hochschulsystemen (vgl. Altbach 1996; Enders 2001). Ein zentraler Reformbereich betrifft dabei die Organisation wissenschaftlicher Karrieren, die seit ein paar Jahren – z.B. im Zusammenhang mit der Einführung von Juniorprofessuren oder strukturierten Promotionsprogrammen – ganz oben auf der hochschulpolitischen Agenda steht. Weil Hochschulen im Reputationswettbewerb um Wissen konkurrieren und dieses Wissen an individuelle Wissenschaftler gebunden ist, ist die Bedeutung der Personalpolitik – und hier insbesondere die Förderung und Rekrutierung des Nachwuchses – für die Zukunfts- und Leistungsfähigkeit der Hochschulen kaum zu unterschätzen. Doch die Verfügbarkeit einer ausreichenden Anzahl von gut ausgebildeten Nachwuchswissenschaftlern an deutschen Hochschulen ist keineswegs gesichert. So kommt beispielsweise der jüngste Datenreport Erziehungswissenschaft zu dem Ergebnis, dass nicht genügend erziehungswissenschaftlicher Nachwuchs bereitstehen wird, um die in den nächsten zehn Jahren frei werdenden Professorenstellen besetzen zu können (vgl. Schmidt/Weishaupt 2008). Eine zentrale Herausforderung für die Hochschulen wird es daher sein, jungen Erziehungswissenschaftlern und Erziehungswissenschaftlerinnen attraktive Berufsperspektiven zu ermöglichen, die sie dazu motivieren, eine akademische Karriere einzuschlagen.

Die tatsächliche Situation der Nachwuchswissenschaftler wird im Allgemeinen als wenig rosig beschrieben (vgl. Kliesch et al. 2002, S. 195–198). Die Rekrutierung und Ausbildung des Nachwuchses an den deutschen Universitäten beschreibt Enders (2003, S. 256) als bisher wenig formalisierte Lehrlings- und Gesellenzeit, bei der lange Qualifizierungsphasen, geringe soziale Sicherheit der beruflichen Situation, hohe Selektivität

der Karriereoptionen und große Unsicherheit der Beurteilungskriterien zusammentreffen. Die mit einer wissenschaftlichen Karriere verbundenen Unwägbarkeiten hatte bereits Max Weber in seinem 1917 vor Studenten gehaltenen Vortrag „Wissenschaft als Beruf“ im Auge, als er das akademische Leben und das Erlangen einer ordentlichen Professur als „wilden Hasard“ bezeichnete (Weber 1919, S. 585).

Die schwierigen Bedingungen und besonderen Herausforderungen einer wissenschaftlichen Karriere einerseits und die zentrale Bedeutung dieses Themas für die Zukunftssicherung der Bildungsqualität an Hochschulen (vgl. z.B. Rauschenbach et al., 2008, S. 14) sind der Ausgangspunkt dieses Beitrags. Ziel ist es, die Karriereverläufe von Erziehungswissenschaftlern nachzuzeichnen und daraus Gestaltungsempfehlungen für die Organisation und Entwicklung der Nachwuchsförderung abzuleiten. Zwar beforschen sich die Erziehungswissenschaften seit geraumer Zeit selbst und können daher bereits auf umfangreiches empirisches Datenmaterial zur akademischen Disziplin zurückgreifen (vgl. z.B. Lenzen/Kuckartz 1990, 1994; Tippelt et al. 2004; Kraul et al. 2006; Tillmann et al. 2008). Hierbei handelt es sich i.d.R. um aggregiertes Datenmaterial auf Bundes- oder Länderebene, welches kaum Rückschlüsse für einzelne Fakultäten oder Wissenschaftler zulässt. Im Gegensatz zu den bisherigen empirischen Bestandsaufnahmen richtet diese Studie den Blick auf die organisationale und individuelle Ebene der Karrierebedingungen von Nachwuchswissenschaftlern. Diese zusätzliche Binnendifferenzierung auf Organisations- und Wissenschaftlerebene wird im Rahmen der aktuellen Evaluations- und Hochschulranking-Diskussion zunehmend gefordert und gibt den Angehörigen der Disziplin verlässliche Befunde zur Situation der Erziehungswissenschaft an den Hochschulen.

Die hierfür erforderliche Datenlage ist derzeit als unbefriedigend einzuschätzen. In einigen Studien wurden zwar auch individuelle Karriereverläufe von Erziehungswissenschaftlern untersucht, doch diese konzentrieren sich entweder auf die Berufswege von Diplom-Pädagogen außerhalb des akademischen Arbeitsmarktes (vgl. Krüger/Züchner, 2002, Rauschenbach/Trede 1989), auf vereinzelte Zielgruppen wie z.B. weibliche Wissenschaftlerinnen in Ostdeutschland (vgl. Macha et al. 1994), oder aber die Studien sind veraltet (vgl. z.B. Lenzen/Kuckartz 1990; Kuckartz/Lenzen 1994). Aus diesem Grund wurde eine eigene kleine empirische Untersuchung durchgeführt. Dazu wurden auf Basis einer Internetrecherche biografische Daten aller erziehungswissenschaftlicher Professoren und Professorinnen zusammengetragen und nach ausgewählten Karrieredeterminanten untersucht, die im folgenden Abschnitt skizziert werden.

## **2. Determinanten von wissenschaftlichen Karrieren**

Die beruflichen Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlern lassen sich aus unterschiedlichen theoretischen Blickwinkeln umschreiben. Während manche Ansätze individuelle Merkmale der Anbieter von Arbeitskraft betonen, rücken andere Theorieperspektiven stärker die Nachfrageseite bei Arbeitsmarktprozessen ins Zentrum der Aufmerksamkeit, genauer das Vorhandensein bestimmter Strukturen oder Vakanzen auf dem Stel-

lenmarkt (vgl. dazu auch Runia 2003, S. 150ff.). Wiederum andere, insbesondere jüngere Ansätze wie die Netzwerktheorie, versuchen eine Brücke zwischen den individuellen und strukturellen Karrieredeterminanten zu schlagen und fokussieren auf das Eingebettetsein („embeddedness“) eines Akteurs in ein Geflecht von sozialen Austauschbeziehungen. Alle drei Perspektiven werden kurz skizziert, um sie dann als Analyserahmen für die empirische Studie von Nachwuchswissenschaftlern in den Erziehungswissenschaften zugrunde zu legen.

Innerhalb der Berufsforschung galten lange Zeit die individuellen Merkmale des Bewerbers als entscheidende Determinanten für den Zugang zu einer Berufsposition. Insbesondere die Humankapitaltheorie (vgl. Becker 1964) sowie der so genannte Status-Attainment-Ansatz (vgl. Blau/Duncan 1967; Featherman/Hauser 1978) beruhen allein auf diesen individuellen Merkmalen. Hier dominiert die Vorstellung, dass für den beruflichen Erfolg in erster Linie die individuellen Merkmale des Bewerbers von Bedeutung seien. Zu diesen Merkmalen gehören z.B. Alter, Geschlecht, Nationalität und soziale Herkunft, aber auch Bildung, Mobilität, Berufserfahrung und sonstige persönliche Fähigkeiten (vgl. Runia 2003, S. 150). In Bezug auf wissenschaftliche Karrieren werden häufig individuelle Merkmale wie Publikationsstärke, Drittmittelaktivitäten, Reputation der Herkunftsfakultät, nationale und internationale Mobilität, Kooperationsaktivität und Alter des Kandidaten bei Berufungsentscheidungen zugrunde gelegt (vgl. z.B. Gross/Jungbauer-Gans 2007).

Obwohl den individuellen Merkmalen in vielen Studien eine hohe Erklärungskraft für den Karriereerfolg beigemessen wurde (vgl. z.B. Brüderl 1991), ist davon auszugehen, dass diese nicht als isolierte Größen einen Karriereerfolg garantieren. Vielmehr müssen auch strukturelle Einflussgrößen auf dem Arbeitsmarkt beachtet werden (vgl. Runia 2003, S. 151). In diese Sichtweise ist der „vacancy-competition-Ansatz“ einzuordnen, wonach in erster Linie die Schaffung von Vakanzen (und eben nicht die Veränderung persönlicher Kompetenzen) der zentrale Mechanismus für den Karriereerfolg ist. Im akademischen Arbeitsmarkt sind diese strukturellen Merkmale besonders wichtig, weil hier mit Kohortenzyklen zu rechnen ist (vgl. Hillmert 2003, S. 117). Der akademische Arbeitsmarkt gilt als ein relativ geschlossenes Positionssystem (vgl. Sørensen 1990). D.h., wer einmal erfolgreich eingestiegen ist, verbleibt dort in der Regel dauerhaft, so dass neue Positionen in erster Linie durch Vakanzen entstehen. Vakanzen wiederum sind besonders dann zu erwarten, wenn ganze Alterskohorten den Arbeitsmarkt verlassen (vgl. Hillmert 2003, S. 117). Angesichts der für die nächsten Jahre zu erwartenden Pensionierungen von Hochschullehrern in den Erziehungswissenschaften (vgl. Schmidt/Weishaupt 2008) ist davon auszugehen, dass neben den individuellen Leistungsfaktoren auch und insbesondere strukturelle Faktoren die Karrierechancen von Nachwuchswissenschaftlern beeinflussen.

Jüngere Ansätze der Karriereforschung betrachten schließlich neben individuellen und strukturellen Erklärungsvariablen noch eine weitere Komponente: das soziale Kapital (vgl. Burt 1992; Bourdieu 1992). Der wohl prominenteste Vertreter dieses Begriffes ist Bourdieu, der das soziale Kapital neben dem ökonomischen und dem kulturellen Kapital als eine von drei entscheidenden Kapitalsorten betrachtet, die wiederum unter-

schiedliche Profitancen auf dem Arbeitsmarkt ermöglichen (vgl. Runia 2003, S. 152). Soziales Kapital umfasst diejenigen Ressourcen, die mit der Zugehörigkeit zu einer sozialen Gruppe oder einem sozialen Netz mobilisiert werden können. Dass die Zugehörigkeit zu herausgehobenen Statusgruppen eine Reihe von Vorteilen mit sich bringt, wurde in vielen sozialen Zusammenhängen beobachtet (vgl. D'Aveni 1996, Burris 2004). Die Stellung innerhalb einer Statushierarchie kann z.B. die Mobilität der Organisationsmitglieder zwischen den einzelnen Organisationen beeinflussen. Studien belegen, dass große Unternehmen vorzugsweise Absolventen von reputierlichen Universitäten rekrutieren. D'Aveni (1996) bezeichnet diese Strategie als „Creaming“, d.h. bei der Rekrutierung von neuen Organisationsmitgliedern schöpfen reputierliche Organisationen die begehrtesten Absolventen ab. Umgekehrt sind angesehene Einrichtungen in der Regel besser in der Lage, „streaming“ zu betreiben (vgl. Röbken 2007). Das heißt, sie können ihre eigenen Absolventen besser in anderen Institutionen platzieren. Ähnliches lässt sich für den akademischen Arbeitsmarkt beobachten. Zahlreiche Studien bestätigen, dass Nachwuchswissenschaftler von angesehenen Fakultäten deutlich bessere Karrierechancen haben (vgl. Caplow/McGee 1958; Long/Fox 1995; Burris 2004). Zu den Vorteilen von Mitgliedern statushöherer Einrichtungen zählen neben besseren Aussichten auf unbefristete Stellen an (reputierlichen) Hochschulen auch Vorteile bei der Akquise von Drittmitteln oder bei Zugangsmöglichkeiten zu wichtigen Gutachtergremien (vgl. Röbken 2007).

Zur Frage, wie Statusdifferenzen und Selektionsprozesse im wissenschaftlichen Karriereverlauf zu erklären sind, lassen sich zwei konkurrierende theoretische Positionen finden. Die eine, vertreten von Robert K. Merton (1957), geht z.B. davon aus, dass für den Karriereerfolg im Wissenschaftssystem allein die wissenschaftlichen Leistungen, und nicht askriptive Merkmale wie das Geschlecht, die Nationalität oder die soziale Herkunft bewertet werden (vgl. Leemann 2002, S. 21). Die wissenschaftlichen Leistungen werden dabei ausschließlich nach meritokratischen Regeln mittels Peer-Review-Verfahren beurteilt und belohnt. Dieses von Merton in den 1940er-Jahren gezeichnete Bild wurde seitdem oftmals kritisiert, weil es soziale Einflüsse ausblendet und einem Wissenschaftsideal nachhängt, welches die „bindungs-, wurzellose und freischwebende Intelligenz“ propagiert (Bourdieu/Passeron 1971, S. 60, zitiert nach Leemann 2002, S. 21). Im Gegensatz zu Merton vermutet Bourdieu hinter den Selektionsprozessen die gegenseitigen Machtkämpfe der verschiedenen sozialen Klassen. Nicht die Erzeugung wahren Wissens sei der Antrieb für die wissenschaftliche Arbeit und den Karriereerfolg im Wissenschaftssystem, sondern der Kampf um die raren Plätze an der Spitze und um die Sicherung der Machtstrukturen (vgl. Bourdieu 1992). Für den Nachwuchs werden dann nicht unbedingt die leistungsstärksten Wissenschaftler rekrutiert, sondern diejenigen, welche die Gruppen am besten vertreten oder die würdig sind, der Gruppe beizutreten (vgl. Leemann 2002, S. 23).

Im Folgenden werden zur Analyse der Karrierepfade von Nachwuchswissenschaftlern in den Erziehungswissenschaften drei verschiedene Determinanten analysiert: auf der individuellen Ebene werden persönliche Merkmale betrachtet, wie Geschlecht, Alter, Ausbildung und Mobilität. Diese Sichtweise wird ergänzt mit strukturellen Gegebenheiten auf dem akademischen Arbeitsmarkt, die durch Veränderungen in den Alterskohorten

entstehen und dadurch spezifische Karriereopportunitäten bzw. Barrieren für Bewerber auf dem akademischen Arbeitsmarkt eröffnen. Schließlich werden die Mobilitäten der Nachwuchswissenschaftler mit einer Netzwerkperspektive analysiert und dahingehend geprüft, ob sich die beobachteten Selektionsprozesse auf Leistungsdifferenzen zurückführen lassen oder ob möglicherweise andere soziale Prozesse einwirken. Hieraus ergeben sich wichtige Implikationen für die Rekrutierung des erziehungswissenschaftlichen Nachwuchses an Hochschulen, die im Schlussteil diskutiert werden.

### **3. Methode**

#### **3.1 Datenerhebung**

Zur Analyse der Karriereverläufe von deutschen Nachwuchswissenschaftlern in den Erziehungswissenschaften wurden anhand der im Internet zur Verfügung stehenden Lebensläufe biografische Daten zusammengetragen, wie etwa Alter, Berufungsalter, Geschlecht, Nationalität sowie die einzelnen Ausbildungsstationen für das Diplom, die Promotion und die Habilitation. Im Sample sind 54 Fakultäten enthalten, die nach dem Hochschulkompass der Hochschulrektorenkonferenz ein erziehungswissenschaftliches Studium anbieten und zudem das Promotionsrecht besitzen.<sup>1</sup> Enthalten sind alle ordentlichen Professuren, die sich den Erziehungswissenschaften, der Erziehungspsychologie und der Sonderpädagogik zuordnen lassen. Nicht enthalten im Sample sind die Fachdidaktiken, weil diese in den meisten Fällen an den fachspezifischen Fakultäten oder Fachbereichen angesiedelt sind. Ebenso ausgeschlossen sind Juniorprofessuren, da diese sich i.d.R. noch in der Qualifikationsphase befinden und auf befristeten Stellen verweilen. Die Internetrecherche wurde zwischen März und April 2008 durchgeführt, so dass im Datensatz all jene Wissenschaftler enthalten sind, die zu diesem Zeitpunkt eine Professur an einer der 54 Fakultäten innehatten.

Hillmert (2003, S. 121) weist in seiner biografischen Studie von Wissenschaftskarrieren in der Soziologie darauf hin, dass das Internet eine Vielzahl öffentlich zugänglicher Informationen bereithält, die für biografische Analysen eine wertvolle Datenquelle bieten. Gleichwohl muss darauf hingewiesen werden, dass die recherchierten Internetseiten z.T. sehr unterschiedliche Informationsqualitäten haben. Dadurch weisen die Variablen verschiedene Fallzahlen auf, so dass nicht für jede Person ein vollständiger Datensatz ausgewertet werden konnte. In der Summe wurden mit dieser Methode biografische Daten von 80,3% der Gesamtpopulation recherchiert – eine Quote, die weit über den durchschnittlichen Rücklaufquoten von postalischen Befragungen liegt. Zudem ist zu vermuten, dass die Selektivität im realisierten Sample niedriger liegt, wobei auch hier davon auszugehen ist, dass erfolgreichere Kandidaten mehr Informationen im In-

---

1 vgl. [www.hochschulkompass.de](http://www.hochschulkompass.de). Ausgeschlossen wurden jene Fakultäten, die aus zwei oder weniger Professuren bestehen.



ternet zur Verfügung stellen und damit auch hier überrepräsentiert sind (vgl. dazu auch Hillmert 2003, S. 121).

### 3.2 Datenauswertung

Viele der nachfolgenden Analysen beschränken sich auf deskriptive Statistiken. Für einige Fragen wurden zudem Mittelwertvergleiche und Varianzanalysen durchgeführt. Um die akademische Mobilität zu untersuchen, wurde auf die Methode der sozialen Netzwerkanalyse zurückgegriffen. Da dieses Vorgehen weniger geläufig ist, wird es hier kurz umschrieben.

Mit den erhobenen Rekrutierungsdaten wurde sowohl für die Promotionen als auch für die Habilitationen eine  $54 \times 54$ -Matrix aller Fakultäten aufgespannt. Aus dieser Matrix geht hervor, woher jede Fakultät ihre Nachwuchswissenschaftler rekrutiert hat und in welchen Fakultäten sie ihre eigenen platziert hat. Dies ermöglicht, Statusdifferenzen zwischen den Fakultäten und das Ausmaß an Chancengleichheiten beim Zugang zu Positionen auf dem akademischen Arbeitsmarkt zu erfassen. Die Matrix wurde in das Softwareprogramm UCInet (Borgatti et al. 2002) zur Analyse von Netzwerken übertragen und dort weiter ausgewertet.

Zur Bestimmung möglicher Ursachen für die vorgefundenen Rekrutierungsmuster wurde schließlich eine Regressionsanalyse durchgeführt. Hier sollte getestet werden, ob sich die Bewegungen zwischen den Fakultäten auf Leistungsunterschieden zurückführen lassen. Hierzu wurden zwei verschiedene Prädiktorvariablen herangezogen, darunter die Anzahl der Publikationen pro Fakultätsmitglied sowie die eingeworbenen Drittmittel pro Fakultätsmitglied. Die Variablen wurden wie folgt gemessen:

- *Publikationen* (PUB): Als Datenbasis wurden die Ergebnisse des CHE-Forschungs-Rankings erziehungswissenschaftlicher Fakultäten aus dem Jahr 2007 herangezogen. In dieses Ranking wurden 49 Universitäten, die einen Diplom-Studiengang in Erziehungswissenschaften anbieten, in den Vergleich einbezogen. Die Bewertungsbasis sind Publikationen pro Jahr, die nach Länge des Beitrags und Autorenzahl gewichtet worden sind.
- *Drittmittel* (DRITT): Als Datengrundlage hierfür dient ebenfalls das Forschungsranking des CHE (2007), welches die eingeworbenen Drittmittel pro Professor berücksichtigt.

## 4. Ergebnisse der empirischen Untersuchung

### 4.1 Altersstruktur und Geschlechterverhältnisse

In diesem Abschnitt wird über das durchschnittliche Lebensalter und das Berufungsalter berichtet sowie die zahlenmäßige Entwicklung der Berufungen abhängig nach Ge-

schlecht analysiert. Das Durchschnittsalter von Professoren und Professorinnen in den Erziehungswissenschaften liegt derzeit bei 54 Jahren (S.D. = 8,3). 35,1% der Stellen sind mit Frauen besetzt. Dieser Anteil liegt mittlerweile leicht über dem von Faulstich-Wieland/Horstkemper (2008) ermittelten Wert von 34% aus dem Jahr 2006. Frauen sind mit 51 Jahren im Durchschnitt 5 Jahre jünger als ihre männlichen Kollegen ( $p < 0,001$ ). Die Altersdifferenz lässt sich vermutlich darauf zurückführen, dass ein Großteil der Frauen erst in den letzten Jahren berufen wurde, wie sich aus Abb. 1 entnehmen lässt. Während bis 2001 fast immer mehr männliche als weibliche Nachwuchswissenschaftler rekrutiert wurden (Ausnahme: 1984), zeigt sich in den letzten 5 Jahren ein neuer Trend, bei dem das Geschlechterverhältnis bei Neuberufungen annähernd ausgeglichen ist. Im Jahr 2007 wurden sogar 5 Frauen mehr berufen als Männer.

Das durchschnittliche Berufungsalter liegt heute bei gut 43 Jahren (S.D. = 6,06) und unterscheidet sich zwischen Frauen und Männern so gut wie nicht. Teilt man das Sample in vier Berufungsquartile (<1993, 1994–1999, 2000–2004, >2004) und analysiert das durchschnittliche Berufungsalter im Zeitverlauf, treten signifikante Unterschiede auf ( $p < 0,001$ ). Lag das durchschnittliche Berufungsalter bis 1993 noch bei 40 Jahren, stieg es bis zum Jahr 1999 bereits auf 45 Jahre und bis 2004 sogar auf 46 Jahre. Erst innerhalb der letzten 3 Jahre ist das Einstiegsalter für eine ordentliche Professur mit 43 Jahren wieder etwas gesunken. Diese Differenz könnte möglicherweise so gedeutet werden, dass die Berufungschancen der Nachwuchswissenschaftler bis vor wenigen Jahren als vergleichsweise schlecht einzuordnen waren und sich viele Bewerber hinter den wenigen Vakanzen aufgestaut haben. Erst in den letzten Jahren scheint sich die angespannte Situation wieder etwas zu lösen, nicht zuletzt wohl auch deshalb, weil vor einigen Jahren die Pensionierungswelle, ausgelöst durch den Kohorteneffekt der expansiven Hochschulpolitik der 1960er und 1970er-Jahre, einsetzte (vgl. Hillmert 2003, S. 123).

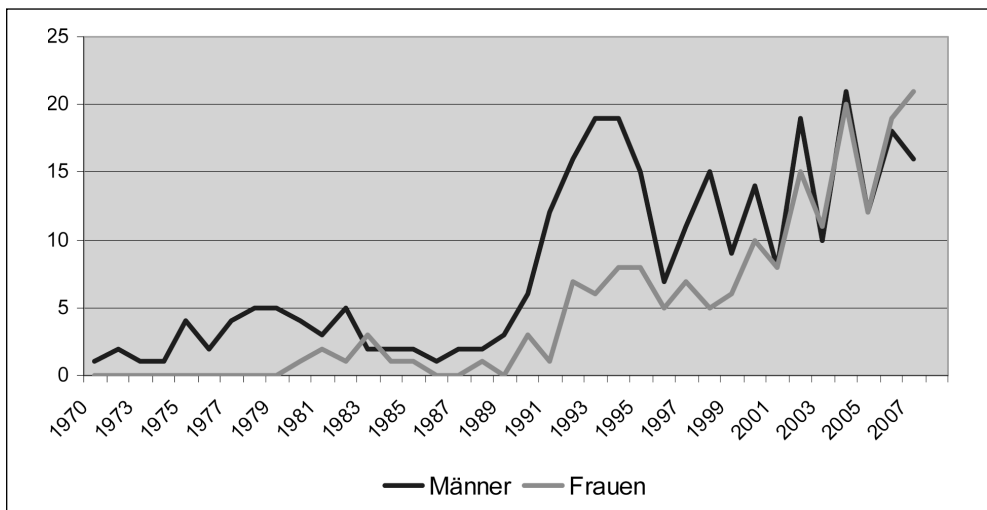


Abb. 1: Berufungen von Männern und Frauen in den Erziehungswissenschaften (1970–2007)  
(Quelle: Eigene)

Im nachfrageorientierten Ansatz wird vor allem die Schaffung von Vakanzen als zentraler Mechanismus für Karrierechancen von jungen Akademikern verantwortlich gemacht. Ein junger Wissenschaftler kann zwar hoch qualifiziert sein, dennoch wird ihm sein Einstieg in den akademischen Arbeitsmarkt nur gelingen, wenn auch freie Stellen vorhanden sind. Daher lohnt ein vergleichender Blick der Altersstruktur unter den derzeitigen Professuren mit derjenigen in der Bevölkerung. Hieraus können sich Hinweise auf mögliche Ungleichheiten in den Berufungschancen der einzelnen Geburtsjahrgänge ergeben (vgl. dazu auch Hillmert 2003, S. 123).

Abb. 2 zeigt den Anteil (in %) eines betreffenden Geburtsjahrgangs der Professoren in Relation zu allen Personen in der Bevölkerung, die in den Jahren 1940–1976 geboren sind. Es wird deutlich, dass ausgerechnet die geburtenschwachen Jahrgänge der späten 1940er stark überrepräsentiert sind, während jüngere Altersklassen seit Mitte der 1960er vergleichsweise wenig vertreten sind. Diese Altersstruktur lässt sich vermutlich auf historische Zufälle, wie die Bildungsexpansion in den 1970er-Jahren, später aber möglicherweise auch die deutsche Wiedervereinigung zurückführen. Ein Großteil (90%) der zwischen 1945 und 1955 Geborenen wurde nach den Berechnungen nach der Wende berufen. Insgesamt zeigt sich, dass die Berufungschancen unter den verschiedenen Alterskohorten stark variieren und dass bestimmte Jahrgänge Karrierevorteile genießen, während andere benachteiligt werden (vgl. Enders 2003, S. 257). Zwischen 2007 und 2016 werden noch einmal etwa 60% der jetzt existierenden Professuren aus Altersgründen frei (vgl. Schmidt/Weishaupt 2008), so dass Nachwuchswissenschaftler in den kommenden Jahren wieder recht gute Berufungschancen haben werden.

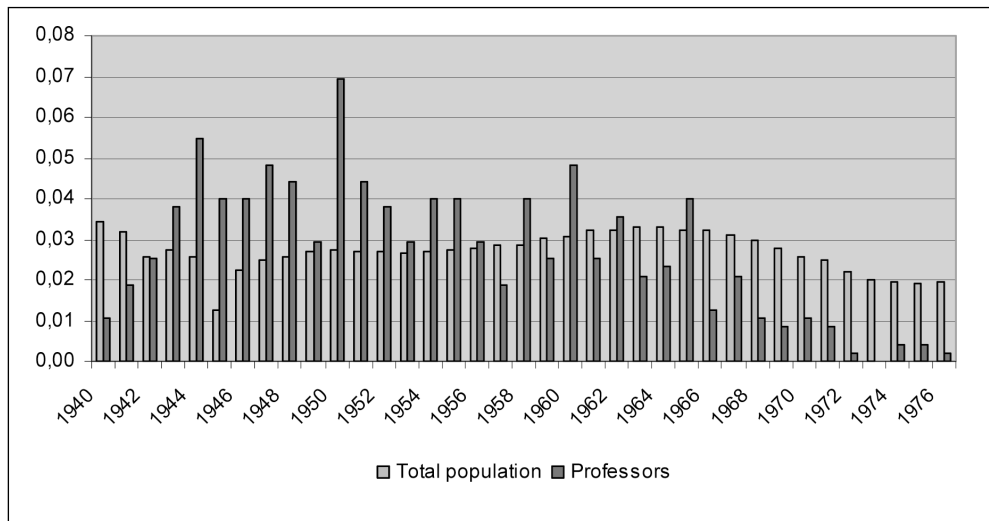


Abb. 2: Altersstruktur derzeitiger Universitätsprofessoren und –professorinnen im Vergleich zur Altersstruktur in der Bevölkerung. (Quelle: eigene, in Anlehnung an Hillmert (2003, S. 123); angegeben ist der Anteil des betreffenden Geburtsjahrgangs an allen Personen der Jahrgänge 1940–1976.)

Wie auch in anderen akademischen Disziplinen qualifizieren sich immer mehr Frauen für den akademischen Arbeitsmarkt. Wie aus den Abb. 3 und 4 hervorgeht, ist der Diplomstudiengang ein Frauenstudium wie auch im Beruf der Bereich des Bildungs-, Sozial- und Erziehungswesens eine Frauendomäne ist (vgl. auch Faulstich-Wieland/Horstkemper 2008; Huber/Züchner 2003, S. 135). Die Ausgangsbasis für den wissenschaftlichen Nachwuchs – die weiblichen Hochschulabsolventen in der Erziehungswissenschaft – hat sich in den letzten Jahren sogar noch weiter ausgedehnt. Während 1996 71% der Diplom-Absolventen weiblich waren, belief sich ihr Anteil im Jahr 2006 bereits auf 79%. Bei den Promotionen dominierten im Jahr 1996 mit 60% der Absolventen noch die Männer. Aber auch diese Zahl hat sich in den letzten Jahren zugunsten des Frauenanteils reduziert: 2006 wurden 57% der Promotionsabschlüsse von Frauen gemacht. Bei den Habilitationen dominieren die Männer mit 55% der Abschlüsse, wenn auch nicht mehr so ausgeprägt wie noch vor 10 Jahren. Interessanterweise werden trotz der niedrigeren Habilitationsquoten bei den Frauen heute aber doch mehr weibliche Nachwuchswissenschaftler rekrutiert als Männer. Im Jahr 2006 wurden 51% der Stellen mit Frauen besetzt. Die Berufungszahlen zeigen, dass Frauen ihre Position auf dem akademischen Arbeitsmarkt deutlich ausbauen konnten. Signifikante Verbesserungen konnten im letzten Jahrzehnt auch bei der Zahl der absolvierten Promotionen und Habilitationen verzeichnet werden. Dennoch muss berücksichtigt werden, dass aufgrund der breiten Ausgangsbasis von weiblichen Absolventen bei den Diplomabschlüssen eigentlich noch höhere Zahlen bei Promotionen, Habilitation und auch Berufungen zu erwarten wären (vgl. dazu auch Faulstich-Wieland/Horstkemper 2008, S. 152). Die Daten zeigen, dass sich der größte „Verlust“ an weiblichen Nachwuchskräften an der Schwelle vom Diplomabschluss zur Doktorarbeit ergibt. Hier schrumpft ihr Anteil von 79% auf 54% der Absolventen, und dann noch einmal auf 45% bei den Habilitationen. Ein Kernpunkt bei der Förderung von Frauen auf dem akademischen Arbeitsmarkt muss daher bereits in der Doktorandenausbildung ansetzen.

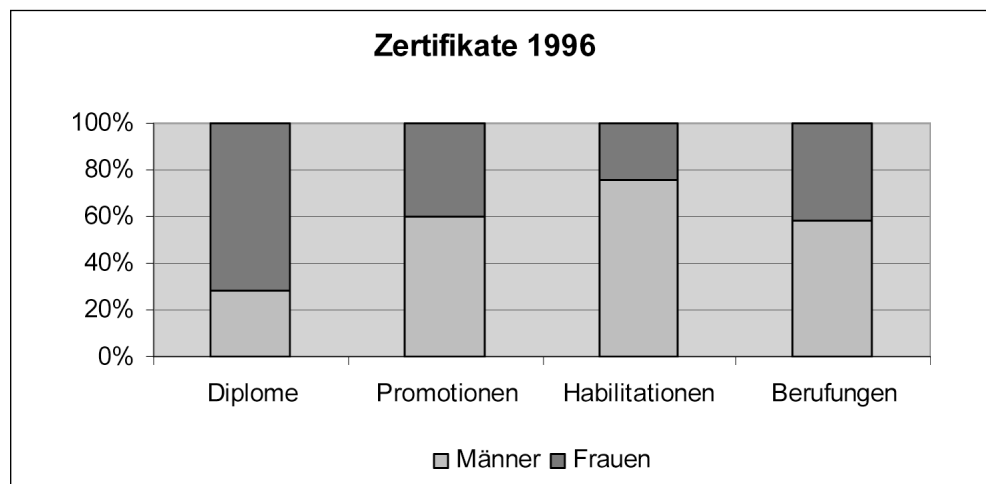


Abb. 3: *Erziehungswissenschaftliche Hochschulabschlüsse 1996*

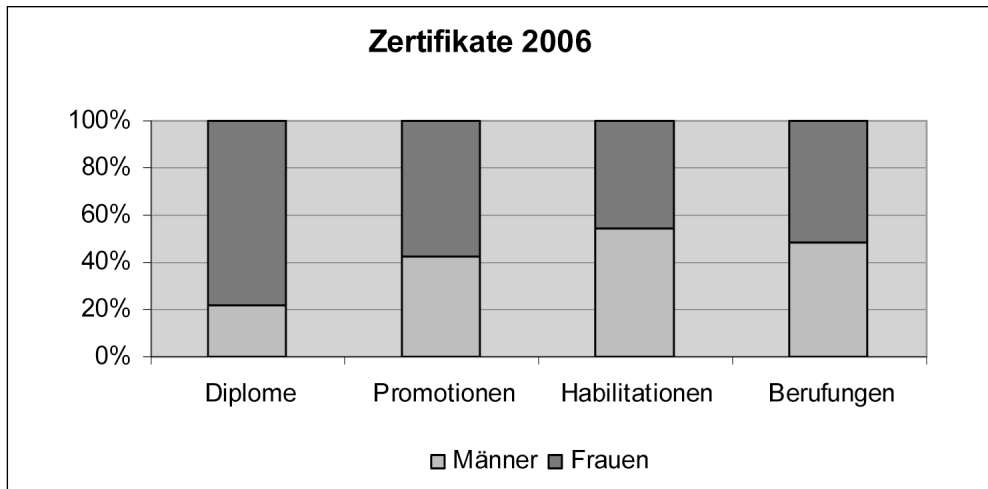


Abb 4: Erziehungswissenschaftliche Hochschulabschlüsse 2006 (Quelle: eigene Berechnungen auf Basis der Angaben des Statistischen Bundesamtes und der Internetrecherche).

Bei der Analyse der biografischen Daten ergibt sich, dass die Habilitation bei den Erziehungswissenschaftlern durchaus nicht die Regel ist. Bei den folgenden Berechnungen besteht das Problem darin, dass eine fehlende Angabe zur Habilitation im Lebenslauf nicht unbedingt heißen muss, dass die betreffende Person nicht habilitiert ist (vgl. Armingeon 1997, S. 106). Es ist aber wohl davon auszugehen, dass ein Kandidat mit Habilitation diese auch in seinem Lebenslauf erwähnen würde. In dieser Studie wird daher davon ausgegangen, dass alle Personen, in deren Lebenslauf keine Habilitation auftaucht, nicht habilitiert sind. Demnach wären in Deutschland 36% der Professoren und Professorinnen in den Erziehungswissenschaften nicht habilitiert. Dieser relativ große Anteil an Nicht-Habilitierten kann verschiedene Erklärungen haben (vgl. dazu auch Armingeon 1997, S. 106). In einigen Fällen wurden bereits Juniorprofessuren berufen, die auf ein Habilitationsverfahren verzichtet haben. In vereinzelten Fällen wurden auch Wissenschaftler aus dem Ausland rekrutiert, wo Habilitationen keine Voraussetzung für Berufungen sind und die bereits einen „associate professor“ oder ähnliches als habilitationsadäquate Leistung vorweisen können. In mehreren Fällen wechselte der Professor von einer pädagogischen Hochschule an eine Universität. Trotz dieser habilitationsadäquaten Leistungen verbleibt immer noch ein relativ hoher Anteil, der nur mit einem Dokortitel berufen wurde. Dies scheint insbesondere in den 1970er-Jahren der Fall gewesen zu sein, zu einer Zeit, als das Hochschulwesen stark expandierte und viele neue Stellen in relativ kurzer Zeit besetzt wurden. Die Tatsache, dass im Zeitverlauf die durchschnittliche Habilitationsquote von 45% in den 1970er-Jahren auf 75% zwischen den Jahren 2000 und 2007 gestiegen ist, zeigt, dass bei jüngeren Berufungsverfahren wieder deutlich mehr Wert auf die Habilitation gelegt wurde.

## 4.2 Akademische Mobilität

Tabelle 1 gibt an, dass 57,1% der heutigen Stelleninhaber vor ihrer Habilitation ihre Institution mindestens einmal gewechselt haben. Stelleninhaber im Osten wechselten dabei ihre Institution etwas öfter als ihre westlichen Kollegen, wobei die Unterschiede nicht signifikant sind. Wenn es um die endgültige Berufung geht, wechselten im Durchschnitt 94,1% der Kandidaten die Einrichtungen. An ostdeutschen Universitäten liegt der Anteil der Wechsler sogar bei 100%. Diese Zahl weist darauf hin, dass interne Berufungen in den Erziehungswissenschaften sehr selten sind und sich zudem ausschließlich auf Berufungen aus den 1970er- und 1980er-Jahren beziehen. Professorinnen wechselten ihre Institution vor der Habilitation signifikant öfter als ihre männlichen Kollegen. Zudem haben Frauen signifikant häufiger einen Abschluss an einer ausländischen Institution erlangt. In dieser Hinsicht scheinen deutsche Professorinnen der Erziehungswissenschaften ihren ausländischen Kolleginnen zu ähneln. Vazquez-Cupeiro und Elston (2006) beobachteten beispielsweise, dass Wissenschaftlerinnen im internationalen Vergleich deutlich mobiler sind als ihre männlichen Kollegen. Deshalb haften ihnen auch das Image eines „Gipsy-Scholar“ (Lincoln/Guba 1980) an, weil sie häufiger den Arbeitgeber wechseln und öfter an mehreren Institutionen gleichzeitig beschäftigt sind, nicht zuletzt deshalb, weil für sie unbefristete Stellen oder Vollzeit-Positionen schwierig zu erlangen sind.

Die internationale Mobilität unter den Erziehungswissenschaftlern fällt insgesamt relativ niedrig aus; nur 3,1% der derzeitigen Professoren haben ihr Diplom, ihre Promotion oder Habilitation im Ausland absolviert. Von diesen ausländischen Zertifikaten wurde wiederum der Großteil im deutschsprachigen Ausland (Schweiz, Österreich) erlangt. Bei dieser Untersuchung muss allerdings berücksichtigt werden, dass lediglich die formalen Abschlüsse in die Analyse einbezogen wurden. Auslandsaufenthalte wie Gastprofessuren an ausländischen Einrichtungen oder Auslandsaufenthalte während der Ausbildungsphase wurden nicht berücksichtigt. Dennoch ist das Thema der internationalen Ausrichtung von hoher Bedeutung für die zukünftige Disziplinenentwicklung (vgl. Armingeon 1997, S. 109). Zwar ist es nahe liegend, dass die Erziehungswissenschaft, die sich in erster Linie mit nationalen bildungspolitischen Fragen beschäftigt, vornehmlich Wissenschaftler aus dem eigenen Land rekrutiert. Andererseits ist die Erziehungswissenschaft eine moderne, interdisziplinäre Disziplin, die sich allgemein mit Lehr- und Lernprozessen beschäftigt, die nicht länderspezifisch sind oder für deren Bearbeitung – man denke etwa an die Themenfelder der interkulturellen Pädagogik oder der vergleichenden Erziehungswissenschaft – eine Ausbildung im eigenen Land nicht erforderlich und auch nicht unbedingt wünschenswert ist. Der wissenschaftliche Erkenntnisfortschritt hängt wesentlich von kritischer Diskussion ab, die an den Forschungsstand des internationalen Diskurses anschließt und daher nicht auf nationale Grenzen beschränkt ist. Damit ist auch eine enge internationale Verflochtenheit von Erziehungswissenschaftlern verbunden, wodurch die Innovationsfähigkeit der Disziplin gefördert werden kann (vgl. dazu auch Armingeon 1997, S. 109–110).

Tab. 1: Akademische Mobilität

	Wechsel Diplom – Promotion	Wechsel Promotion – Habilitation	Mind. einen Wechsel vor Habilitation	Mind. einen Wechsel vor Berufung	Mind. eine Berufung vor jetziger Position	Mind. einen Abschluss aus ausländ. Institution
Summe	31,0%	44,4%	57,1%	94,1%	20,1%	3,1%
Männer	28,1%	41,5%	53,4%*	92,7%	23,0%*	1,6%*
Frauen	36,0%	49,2%	63,1%*	96,3%	15,4%*	5,4%*
West	30,4%	42,4%	55,3%	92,9%*	19,7%	3,7%
Ost	33,8%	53,5%	65,5%	100%*	22,2%	0%
Quelle: eigene, in Anlehnung an Hillmert (2003, S. 124).						* $p < 0,05$

#### 4.2.1 Mobilität nach Statusgruppen

Die Promotions- und Habilitationsorte der Erziehungswissenschaftler werden in diesem Abschnitt nach netzwerktheoretischen Aspekten analysiert (vgl. dazu auch Röbken 2007). In Tabelle 2 sind auf Basis der zuvor beschriebenen  $54 \times 54$ -Matrix die „Outdegrees“ zusammengefasst. Die „Outdegrees“ bezeichnen die Anzahl von Nachwuchswissenschaftlern, die eine Fakultät x auf dem akademischen Arbeitsmarkt platziert hat. Da die Gesamtzahl der ausgebildeten Nachwuchswissenschaftler auch von der Fakultätsgröße bestimmt wird, wurden die Outdegree-Zahlen größenbereinigt und durch die Anzahl der Fakultätsmitglieder geteilt. In einem 2. Schritt wurden die Fakultäten nach ihrem relativen Platzierungserfolg geordnet; d.h. je mehr Nachwuchswissenschaftler pro Fakultätsmitglied eine erziehungswissenschaftliche Fakultät auf dem akademischen Arbeitsmarkt platzieren konnte, desto höher ist sie in der Statushierarchie platziert (Tab. 2).

In Tabelle 2 wurde diese Statushierarchie sowohl für die Anzahl der platzierten Doktoranden als auch für die platzierten Habilitanden abgebildet. Ein Vergleich zwischen den beiden Spalten zeigt, dass das Rekrutierungsmuster von Doktoranden dem der Habilitanden recht ähnlich ist. Das heißt, Fakultäten, die erfolgreich bei der Entsendung von Doktoranden sind, sind es ebenso bei den Habilitanden. Sowohl bei den platzierten Doktoranden als auch bei den Habilitanden liegen die Fakultäten Tübingen, Münster, TU Berlin und Bochum vorne. Die Ähnlichkeit in den Platzierungserfolgen bei Doktoranden und Habilitanden wird auch durch Spearman's Rangkorrelationskoeffizienten bestätigt, der bei 0,733 ( $p < 0,001$ ) liegt.

Erste Aufschlüsse über die Rekrutierungsmuster von Nachwuchswissenschaftlern geben die summierten Doktoranden- und Habilitandenzahlen, die in drei gleichgroße Gruppen (Top 18, Top 19–36 und Top 37–54) sortiert wurden. Aus Tabelle 2 geht hervor,

**Tab. 2: Anzahl der absolut und pro Fakultätsmitglied platzierten Doktoranden und Habilitanden in den Erziehungswissenschaften**

Nr.	Hochschule	Anzahl der platzierten Doktoranden pro Fakultätsmitglied	Absolute Anzahl der platzierten Doktoranden	Nr.	Hochschule	Anzahl der platzierten Habilitanden pro Fakultätsmitglied	Absolute Anzahl der platzierten Habilitanden
1	Uni Tübingen	4	28	1	TU Berlin	2,2	11
2	Uni Münster	3,13	25	2	Uni Münster	1,88	15
3	Uni Bochum	2,14	15	3	Uni Tübingen	1,57	11
4	TU Berlin	2	10	4	Uni Bochum	1	7
5	Uni Würzburg	1,57	11	5	LMU München	1	11
6	LMU München	1,27	14	6	Uni Duisburg-Essen	0,93	14
7	FU Berlin	1,24	26	7	Uni Erlangen-N.	0,86	6
8	Uni Frankfurt	1,09	25	8	FU Berlin	0,81	17
9	Uni Göttingen	1	8	9	TU Dortmund	0,8	12
10	Uni Saarbrücken	1	3	10	Uni Kassel	0,8	8
11	Uni Bielefeld	0,96	25	11	Uni Jena	0,63	5
12	TU Dortmund	0,93	14	12	Uni Oldenburg	0,55	11
13	Uni Marburg	0,93	13	13	Uni Bielefeld	0,54	14
14	Uni Erlangen-N.	0,86	6	14	Uni Hamburg	0,53	24
15	TU Darmstadt	0,83	5	15	Uni Frankfurt	0,52	12
16	Uni Kiel	0,83	5	16	PH Freiburg	0,5	4
17	Uni Duisburg-Essen	0,8	12	17	Uni Osnabrück	0,5	4
18	Uni Hannover	0,71	10	18	Uni Bremen	0,48	10
Summe aus 1. Drittel			255,00	Summe aus 1. Drittel			196,00
Prozent aus 1. Drittel			64,23	Prozent aus 1. Drittel			72,32
19	Uni Kassel	0,7	7	19	Uni Köln	0,47	8
20	PH Freiburg	0,63	5	20	Uni Würzburg	0,43	3
21	Uni Osnabrück	0,63	5	21	Uni Halle-Wittenberg	0,42	5
22	Uni Hamburg	0,6	27	22	Uni Potsdam	0,42	5
23	Uni Köln	0,59	10	23	Uni Augsburg	0,38	3
24	Uni Leipzig	0,5	7	24	Uni Göttingen	0,38	3
25	Uni Oldenburg	0,5	10	25	Uni Hannover	0,36	5
26	Uni Bremen	0,48	10	26	Uni Kiel	0,33	2
27	Humboldt Uni Berlin	0,46	6	27	Uni Saarbrücken	0,33	1
28	HSU Hamburg	0,44	4	28	Humboldt Uni Berlin	0,31	4
29	PH Heidelberg	0,44	8	29	Uni Bamberg	0,29	2
30	FernUni Hagen	0,43	3	30	Uni Magdeburg	0,29	2
31	Uni Gießen	0,42	5	31	Uni Marburg	0,29	4
32	Uni Halle-Wittenberg	0,42	5	32	Uni Rostock	0,25	2
33	Uni Eichstätt	0,33	2	33	Uni Siegen	0,25	3
34	Uni Potsdam	0,33	4	34	HSU Hamburg	0,22	2
35	Uni Jena	0,25	2	35	TH Karlsruhe	0,2	1
36	Uni Siegen	0,25	3	36	Uni Koblenz-Landau	0,19	4
Summe aus 2. Drittel			123	Summe aus 2. Drittel			59
Summe aus 1. und 2. Drittel			378	Summe aus 1. und 2. Drittel			255
Prozent aus 1. und 2. Drittel			95,21	Prozent aus 1. und 2. Drittel			94,10
37	PH Ludwigsburg	0,21	3	37	Uni Mainz	0,18	2
38	PH Karlsruhe	0,2	1	38	TU Braunschweig	0,17	1
39	Uni Mainz	0,18	2	39	TU Darmstadt	0,17	1
40	TU Braunschweig	0,17	1	40	Uni Eichstätt	0,17	1
41	Uni Trier	0,17	1	41	Uni Gießen	0,17	2
42	PH Weingarten	0,17	1	42	PH Heidelberg	0,17	3
43	TU Dresden	0,15	2	43	TU Dresden	0,15	2
44	Uni Koblenz-Landau	0,14	3	44	FernUni Hagen	0,14	1



Tab. 2: Fortsetzung

45	Uni Augsburg	0,13	1	45	PH Ludwigsburg	0,14	2
46	Uni Erfurt	0,13	1	46	Uni Erfurt	0,13	1
47	Uni Rostock	0,13	1	47	TU Chemnitz	0	0
48	Uni Wuppertal	0,09	1	48	PH Karlsruhe	0	0
49	Uni Lüneburg	0,08	1	49	Uni Leipzig	0	0
50	Uni Bamberg	0	0	50	Uni Lüneburg	0	0
51	TU Chemnitz	0	0	51	PH Schwäbisch Gm.	0	0
52	TH Karlsruhe	0	0	52	Uni Trier	0	0
53	Uni Magdeburg	0	0	53	PH Weingarten	0	0
54	PH Schwäbisch Gm.	0	0	54	Uni Wuppertal	0	0
Summe aus 3. Drittel			19	Summe aus 3. Drittel			16
SUMME			397	SUMME			271

dass fast zwei Drittel (64,23%) der heutigen Professoren in den Erziehungswissenschaften an einer der Top 18-Institutionen promoviert haben und dass fast drei Viertel (72,32%) der heutigen Hochschullehrer die Venia Legendi an einer der Top 18-Einrichtungen erhalten haben. Die Top 18-Fakultäten haben demnach die meisten Absolventen auf dem akademischen Arbeitsmarkt platziert, sie waren also beim „streaming“ besonders erfolgreich.

Addiert man die Platzierungszahlen der ersten beiden Gruppen auf, zeigt sich, dass die erfolgreichsten 36 Fakultäten 95,21% der Doktoranden und 94,1% der Habilitanden für den erziehungswissenschaftlichen Arbeitsmarkt ausgebildet haben. Die restlichen 18 Einrichtungen platzierten mit 19 Doktoranden und 16 Habilitanden weitaus weniger Nachwuchswissenschaftler auf Professuren.

Zur genaueren Analyse wurden die Daten aus Tabelle 2 in eine 3 × 3-Mobilitätstabelle überführt. Hier sind die Herkunfts- und Ziel-Kategorien für jeden zum Professor berufenen Nachwuchswissenschaftler dargestellt.

Um die Besonderheiten der Mobilität zwischen den drei Gruppen zu analysieren, wurde der Quotient  $z$  berechnet, der das Verhältnis zwischen der beobachteten und der erwarteten Häufigkeit bei Indifferenz für jedes Tabellenfeld wiedergibt. Im Fall der Top 18-Fakultäten nimmt  $z$  den Wert 1,17 in Tabelle 3a an. Das bedeutet, diese Gruppe hat 17% mehr Doktoranden aus der eigenen Gruppe rekrutiert als dies unter Zufallsbedingungen zu erwarten wäre. Bei den Habilitanden ist dieser Wert etwas niedriger, hier liegt er bei 6% über dem Zufallswert. Dieses Rekrutierungsmuster könnte als leichte Tendenz zum „creaming“ interpretiert werden, wodurch es den sehr reputierlichen Einrichtungen gelingt, die begehrtesten Absolventen abzuschöpfen (vgl. D'Aveni 1996). Interessanterweise liegen alle  $z$ -Werte auf der Diagonalen in den Tabellen 3a und 3b über 1. Das bedeutet, dass die drei Gruppen dazu tendieren, Nachwuchswissenschaftler vornehmlich aus ihrer eigenen Gruppe zu rekrutieren. D'Aveni (1996) bezeichnet dieses Phänomen als homosoziale Reproduktion. Nach seiner Interpretation neigen Organisationen dazu, den Nachwuchs von Organisationen mit einer ähnlichen Reputation zu rekrutieren, weil diese sich hinsichtlich ihrer sozialen Herkunft, Werten und Traditionen gleichen. Diese Deutung stimmt durchaus mit den Ergebnissen der Tabellen 3a und 3b überein, weil in allen drei Gruppen eine überdurchschnittlich hohe Horizontalmobilität vorliegt.

Tab. 3a: Mobilität der Doktoranden				
Promotionsort	Rekrutierende Institution			Summe
	Top 18	Top 19–36	Top 37–54	
	(Gruppe 1)	(Gruppe 2)	(Gruppe 3)	
Top 18 (Gruppe 1)				
N	96	95	64	255
Prozent	24,18	23,93	16,12	64,23
Z	1,17	0,91	0,93	
Nächste 19–36 (Gruppe 2)				
N	28	61	34	123
Prozent	7,05	15,37	8,56	30,98
Z	0,71 <sup>c</sup>	1,22 <sup>c</sup>	1,03	
Restliche 37–54 (Gruppe 3)				
N	4	6	9	19
Prozent	1,01	1,51	2,27	4,79
Z	0,65 <sup>b</sup>	0,77 <sup>c</sup>	1,76 <sup>a</sup>	
Alle Fakultäten N	127	160	106	397
%	32,24	40,81	26,95	100,00
Anmerkung: Die Gruppenunterschiede sind signifikant (p<0,01, Chi <sup>2</sup> -Test).				

Frühere Studien aus dem US-amerikanischen Raum haben bereits darauf hingewiesen, dass der akademische Arbeitsmarkt durch eine hohe Abwärts- und eine geringe Aufwärtsmobilität gekennzeichnet ist (vgl. Burris 2004, Caplow/McGee 1958, D'Aveni 1996). Daher ist zu vermuten, dass auch bei dem vorgefundenen Rekrutierungsmuster in der Erziehungswissenschaft die Abwärtsmobilität stärker ausgeprägt ist als die Aufwärtsmobilität. Die Zellen im oberen rechten Bereich der Mobilitätstabellen spiegeln den Grad der Abwärtsmobilität wider und die Felder links unterhalb der Diagonalen die Aufwärtsmobilität. 9,57% der Doktoranden (Tabelle 3a) sind unterhalb der Diagonalen angesiedelt (Aufwärtsmobilität), während 48,61% oberhalb der Diagonalen angeordnet sind (Abwärtsmobilität). Die Mobilitätstabelle für die Habilitanden (Tabelle 3b) weist ähnliche Werte auf, wenn auch nicht ganz so stark ausgeprägt: 12,92% der Habilitanden konnten aufsteigen, während 43,91% in einer Fakultät von geringerer Statushierarchie untergekommen sind. Tabelle 3a zeigt, dass die Abwärtsmobilität (mit  $z_{2,1} = 0,91$ ;  $z_{3,1} = 0,93$ ;  $z_{3,2} = 1,03$ ) stärker ausgeprägt ist als die Aufwärtsmobilität (mit  $z_{1,2} = 0,71$ ;

Tab. 3b: Mobilität der Habilitanden				
Habilitationsort	Rekrutierende Institution			
	Top 18 (Gruppe 1)	Top 19–36 (Gruppe 2)	Top 37–54 (Gruppe 3)	Summe
Top 18 (Gruppe 1)				
N	94	58	44	196
Prozent	34,69	21,40	16,24	72,32
Z	1,06	0,98	0,92	
Nächste 19–36 (Gruppe 2)				
N	24	18	17	59
Prozent	8,86	6,64	6,27	21,77
Z	0,90	1,01	1,18	
Restliche 37–54 (Gruppe 3)				
N	5	6	5	16
Prozent	1,85	2,21	1,85	5,90
Z	0,69 <sup>b</sup>	1,24 <sup>c</sup>	1,28 <sup>c</sup>	
Alle Fakultäten N	123	82	66	271
%	45,39	30,26	24,35	100,00
<p>Anmerkung: Die Gruppenunterschiede sind signifikant (<math>p &lt; 0,01</math>, <math>\chi^2</math>-Test).</p> <p>Anmerkung: N = Anzahl der zum Professor berufenen Doktoranden/Habilitanden; Prozent = % von allen Professoren N, Verhältnis = Verhältnis zwischen tatsächlicher Anzahl von Doktoranden/Habilitanden und erwarteten Wert (d.h. Zeilenrandwert multipliziert mit Spaltenrandwert dividiert durch N).</p> <p>a Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 50% ab.</p> <p>b Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 30% ab.</p> <p>c Beobachtete Häufigkeit weicht von der erwarteten Häufigkeit um mehr als 20% ab.</p>				

$z_{1,3} = 0,65$ ;  $z_{2,3} = 0,77$ ). Ähnliche Ergebnisse sind bei den Habilitanden zu finden. Das bestätigt die Ergebnisse aus ähnlichen Studien von Cole/Cole (1973), Burris (2004) und Röbken (2007): Auch an deutschen erziehungswissenschaftlichen Fakultäten ist die Mobilität in Hochschule und Wissenschaft hauptsächlich horizontal oder abwärtsgerichtet, aber nur selten aufwärtsgerichtet. Ein bemerkenswerter Unterschied zur Burris-Studie ist jedoch, dass nicht nur die Aufwärtsmobilität, sondern auch die Abwärtsmobilität unter den zu erwartenden Werten bei zufälliger Verteilung liegen. Damit stellt die horizontale Mobilität die wichtigste Bewegungsrichtung für Nachwuchswissenschaftler in den erziehungswissenschaftlichen Fakultäten dar.

## 4.2.2 Analyse der Selektionsprozesse

Schließlich soll der Frage nachgegangen werden, auf welche Faktoren sich die beobachteten Selektionsprozesse bei der Rekrutierung von Nachwuchswissenschaftlern zurückführen lassen. Sind für die unterschiedlichen Platzierungserfolge der Fakultäten wissenschaftliche Leistungsdifferenzen verantwortlich oder kommen möglicherweise andere, soziale Faktoren, wie z.B. das Machtstreben einzelner Statusgruppen, zum Tragen? Zur Überprüfung dieser These wurde mittels einer einfachen linearen Regressionsanalyse am Beispiel der Habilitationen ermittelt, wie viel der beobachteten Varianz in den unterschiedlichen Platzierungserfolgen der Fakultäten sich auf Unterschiede in den wissenschaftlichen Leistungen, gemessen an der Publikationsleistungen pro Kopf sowie am eingeworbenen Drittmittelvolumen pro Fakultätsmitglied, zurechnen lässt. Die Ergebnisse sind in Tabelle 7 dargestellt.

Tab. 4: Regressionsanalyse	
	Standardisierte Koeffizienten
PUB	0,510**
DRITT	0,080
R	0,543
Korrigiertes R <sup>2</sup>	0,295
** $p < 0,01$ (zweiseitiger Test)	

Die Regressionsanalyse zeigt, dass die wissenschaftlichen Leistungen einen signifikanten Einfluss auf die unterschiedlichen Platzierungserfolge der Fakultäten haben. Konkret heißt das: Je stärker die wissenschaftlichen Leistungen einer Fakultäten gemessen an ihren Publikationen, desto höher ist auch ihr Erfolg beim Platzieren von Nachwuchswissenschaftlern auf dem akademischen Arbeitsmarkt.

Allerdings fällt der Einfluss niedriger aus als es bei Merton's Leistungshypothese zu erwarten wäre. Zudem ist der Einfluss der eingeworbenen Drittmittel auf den Platzierungserfolg nicht signifikant. Eine Erklärung dafür könnte darin liegen, dass unter der Kategorie Drittmittel häufig sehr unterschiedliche Einkommensarten gefasst werden, von Forschungsdrittmitteln der DFG über Auftragsforschung bis hin zu Beratungsaufträgen für die Praxis. Dieser Indikator spiegelt daher möglicherweise nicht differenziert genug die tatsächliche wissenschaftliche Leistung einer Fakultät wider. Insgesamt erklärt das Modell 29,5% der beobachteten Varianz, was darauf hindeutet, dass bei Berufungsverfahren noch viele weitere Faktoren eine Rolle spielen, die im Rahmen dieser biographischen Analyse nicht berücksichtigt worden sind und die von weiteren Studien näher untersucht werden müssten. Insgesamt aber stützt dieser Test Merton's Hypothese, dass sich die Platzierungserfolge – zumindest teilweise – auf Leistungsdifferenzen in der Erziehungswissenschaft zurückführen lassen.

## **5. Diskussion**

In dieser Studie wurde versucht, anhand ausgewählter biografischer Kerndaten die zentralen Merkmale und Entwicklungen der typischen Karriereverläufe von Professoren und Professorinnen in der Erziehungswissenschaft nachzuzeichnen. Wie bei jeder Studie weist auch diese Untersuchung einige Limitationen auf, die bei der Interpretation der Ergebnisse zu berücksichtigen sind. Es wurde bereits darauf hingewiesen, dass nicht für alle Personen der Grundgesamtheit alle untersuchten Variablen zur Verfügung standen. Zudem wurde bei dem Hypothesentest nur ein kleiner Ausschnitt möglicher Erklärungsvariablen für die beobachteten Selektionsprozesse in die Analyse einbezogen, so dass eine Generalisierung der Resultate nur mit Vorsicht vorzunehmen ist. Trotz dieser Limitationen können aus den Beobachtungen wichtige Implikationen für die wissenschaftspolitische Gestaltung der Personalpolitik an Hochschulen abgeleitet werden, die im Folgenden beschrieben werden:

Das durchschnittliche Berufungsalter ist in den vergangenen Jahren gestiegen, was weit reichende Konsequenzen für die Motivation zukünftiger Nachwuchswissenschaftler haben kann. Wenn sich das durchschnittliche Berufungsalter erhöht, verkleinert sich gleichzeitig das Zeitfenster für erfolgreiche Bewerbungen von potenziellen Nachwuchswissenschaftlern (vgl. Armingeon 1997, S. 112). Diese schlechteren Berufungschancen können sich besonders negativ auf die Bewerber auswirken, die sich über viele Jahre auf eine hoch spezialisierte wissenschaftliche Karriere konzentriert haben und bei Nichtberufung Schwierigkeiten haben werden, einen adäquaten Beruf außerhalb des Wissenschaftssystem zu finden.

Von Bedeutung sind zudem die strukturellen Unregelmäßigkeiten der stellenmäßigen Entwicklungen auf dem akademischen Arbeitsmarkt. Armingeon (1997, S. 113) weist darauf hin, dass zahlreiche plötzlich auftretende Vakanzen dazu führen können, dass nicht genügend qualifizierte Nachwuchswissenschaftler zur Verfügung stehen. Umgekehrt führe die lange Verweildauer in akademischen Positionen leicht zu einer Verstopfung der Karriereoptionen – wie z.B. in den 1980er-Jahren, die wiederum große motivationale Probleme bei den Nachwuchswissenschaftlern auslösen können. Er empfiehlt daher, eine langfristig angelegte Strukturplanung der fachwissenschaftlichen Vereinigungen zu betreiben, die die negativen Folgen derartiger Entwicklungen abmildern kann (Armingeon 1997, S. 113).

Ebenso sticht die relativ geringe internationale Mobilität ins Auge. Das hat zur Konsequenz, dass die Möglichkeit zum internationalen Wissensaustausch nur unzureichend genutzt wird. Berücksichtigt man zudem, dass die wissenschaftliche Ausbildung vornehmlich an relativ wenigen Institutionen erfolgt, lässt sich kritisch anmerken, dass dies die Innovationsfähigkeit der nationalen Erziehungswissenschaften möglicherweise behindern könnte. Eine potenzielle Abschottung der deutschen Erziehungswissenschaft lässt sich vielleicht dadurch etwas relativieren, dass insbesondere jüngerer Generationen verstärkt Auslandsphasen in ihrer Ausbildung einlegen und zunehmend in internationalen Zeitschriften veröffentlichen (vgl. Röbken 2007).

Auf der Basis der beschriebenen Selektionsprozesse bei Berufungen kann entgegen der Beobachtungen von Clark (1983, S. 65), der von einem egalitären Hochschulsystem in Deutschland ausgeht,<sup>2</sup> eine relativ steile Statushierarchie auch unter den erziehungswissenschaftlichen Fakultäten festgestellt werden. So platziert eine Top 18-Fakultät im Durchschnitt gut 13 mal mehr Doktoranden und gut 12 mal mehr Habilitanden auf dem akademischen Arbeitsmarkt für Universitätsprofessoren als eine Fakultät aus der Gruppe der Top 37–54-Universitäten. Die Statushierarchie ist zudem durch eine starke horizontale Mobilität gekennzeichnet. Dies kann durch ein ähnliches Leistungsniveau der beteiligten Fakultäten, aber auch durch homosoziale Reproduktion erklärt werden. Homosoziale Rekrutierungen besitzen einige Konsequenzen für ein Hochschulsystem. Sie führen z.B. dazu, dass Statushierarchien über den Zeitablauf stabil bleiben und befördern darüber hinaus eine Tendenz zur Stratifizierung, d.h. zu einer Verstärkung bestehender Statusdifferenzen (vgl. auch Franck/Opitz 2004).

Die Ergebnisse zeigen, dass bereits der Promotionsort eine wichtige Weichenstellung für die Karriere eines Nachwuchswissenschaftlers in der Erziehungswissenschaft ist. Da die Statushierarchie tendenziell nach unten durchlässiger ist als nach oben, verfügen Kandidaten aus den führenden Fakultäten über mehr Karriereoptionen im akademischen Arbeitsmarkt. Das gleiche gilt, wenn auch nicht so stark ausgeprägt, für die Habilitationen. Berücksichtigt man, dass der Austausch von Personal in der Regel weitere soziale Netzwerkverbindungen (z.B. Forschungsk Kooperationen, Ko-Autorenschaften oder informeller Austausch) nach sich zieht, ist davon auszugehen, dass Absolventen der führenden Fakultäten deutliche Vorteile beim Zugang zum akademischen Arbeitsmarkt haben (vgl. Röbbken 2007).

## Literatur

- Altbach, P.G. (Hrsg.) (1996): *The International Academic Profession: Portraits of Fourteen Countries*. Princeton: Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching.
- Armingeon, K. (1997): Karrierewege der Professoren und Professorinnen der Politikwissenschaft in der Schweiz, Österreich und Deutschland. In: *Schweizerische Zeitschrift für politische Wissenschaft*, 3, H. 2, S. 103–117.
- Becker, G.S. (1964): *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. New York: Columbia University Press.
- Blau, P.M./Duncan, O.D. (1967): *The American Occupational Structure*. New York: Wiley.
- Borgatti, S.P./Everett, M.G./Freeman, L.C. (2002): *Ucinet for Windows: Software for Social Network Analysis*. Harvard, MA: Analytic Technologies.
- Bourdieu, P. (1992): *Homo Academicus*. Frankfurt a.M.: Suhrkamp.
- Bourdieu, P./Passeron, J.-C. (1971): *Die Illusion der Chancengleichheit*. Stuttgart: Klett.

2 Verwundert berichtet Clark (1983, S. 65) in seiner Vergleichsstudie über Deutschland: „In general, universities are considered to be of equal standing. There are no major differences in status among the universities of the Federal Republic as there are in Anglo-Saxon countries... This is the reason why there is no competition among the universities to get the best students by way of entrance examinations, a fact that often amazes foreign observers.”

- Brüderl, J. (1991): Mobilitätsprozesse in Betrieben. Dynamische Modelle und empirische Befunde. Frankfurt a.M./New York: Campus.
- Burris, V. (2004): The Academic Caste System: Prestige Hierarchies in PhD Exchange Networks. In: *American Sociological Review*, 69, S. 239–264.
- Burt, R. (1992): *Structural Holes: The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.
- Caplow, T./McGee, R.J. (1958): *The Academic Market Place*. New York: Basic Books.
- CHE (2007): Das CHE-Forschungsranking deutscher Universitäten 2007: Erziehungswissenschaften, Verfügbar unter: [http://www.che.de/downloads/CHE\\_ForschungsRanking\\_Erzwiss\\_2007.pdf](http://www.che.de/downloads/CHE_ForschungsRanking_Erzwiss_2007.pdf) (23.03.2008).
- Clark, B.R. (1983): *The Higher Education System. Academic Organization in Cross-National Perspective*. Berkeley: University Press.
- Cole, J.R./Cole, S. (1973): *Social Stratification in Science*. Chicago: The University of Chicago Press.
- D'Aveni, R.A. (1996): A Multiple-Constituency, Status-Based Approach to Interorganizational Mobility of Faculty and Input-Output Competition Among Business Schools. In: *Organization Science*, 7, H. 2, S. 166–189.
- Enders, J. (Hrsg.) (2001): *Academic Staff in Europe: Changing Contexts and Conditions*. Westport CT: Greenwood Press.
- Enders, J. (2003): Flickwerkkarrieren und Strickleitern in einer prekären Profession. In: Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Karrieropolitik – Beiträge zur Rekonstruktion erfolgreichen Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, S. 253–262.
- Fabel, O./Hesse, F. (1999): Befragungsstudie vs. Publikationsanalyse: Zur Interpretation von Ranglisten der Forschungsaktivitäten deutscher Betriebswirtschaftlicher Fachbereiche. In: *Die Betriebswirtschaft*, 59, S. 196–204.
- Faulstich-Wieland, H./Horstekemper, M. (2008): Geschlechterverhältnisse. In: Tillmann et al. (2008): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2008*. Opladen: Budrich, S. 139–152.
- Featherman, D.L./Hauser, R.M. (1978): *Opportunity and Change*. New York: Academic Press.
- Franck, E./Opitz, C. (2003): Zur Filterleistung von Hochschulsystemen – Bildungswege von Topmanagern in den USA, Frankreich und Deutschland. In: *Zeitschrift für betriebswirtschaftliche Forschung (zfbf)*, 56, S. 75–87.
- Gross, C./Jungbauer-Gans, M. (2007): Performance matters? A general survey of findings about scientific careers. In: *Soziale Welt – Zeitschrift für Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis*, 58, H. 4, S. 453–469.
- Hillmert, S. (2003): Altersstruktur und Karrierewege der Professorinnen und Professoren in der deutschen Soziologie. In: *Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie* 55, S. 116–136.
- Huber, A./Züchner, I. (2003): Berufskarrieren ohne Muster – Langfristige Wirkungen eines umstrittenen akademischen Qualifikationsprofils in der Erziehungswissenschaft. In: Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Karrieropolitik – Beiträge zur Rekonstruktion erfolgreichen Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, S. 129–145.
- Kliesch, S./Meißner, B./Stickler, M./Rauch-Geelhaar, C./Tammer, C. (2002): Eine Reform zum Schaden des wissenschaftlichen Nachwuchses. Eine notwendige Polemik zur Hochschullehrerdienstrechtsreform. In: *Forschung & Lehre*, 9, H. 4, S. 195–198.
- Kraul, M./Merkens, H./Tippelt, R. (2006) (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2006*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Krüger, H.H./Züchner, I. (2002): Karriere ohne Muster? Berufsverläufe von Hauptfach-PädagogInnen. In: Otto, H.-U./Rauschenbach, T./Vogel, P. (Hrsg.): *Erziehungswissenschaft: Arbeitsmarkt und Beruf*. Opladen: Leske + Budrich, S. 75–92,

- Kuckartz, U./Lenzen, D. (1994): Daten zur Stellensituation und zu den Chancen des wissenschaftlichen Nachwuchses in der deutschen Erziehungswissenschaft. In: *Erziehungswissenschaft*, 5, H. 9, S. 130–143.
- Leemann, R.J. (2002): Chancungleichheiten im Wissenschaftssystem: wie Geschlecht und soziale Herkunft Karrieren beeinflussen. Zürich: Rüegger.
- Lenzen, D./Kuckartz, U. (1990): Personalstruktur, Ersatzbedarf des Akademischen Personals und Lage des wissenschaftlichen Nachwuchses im Fach Erziehungswissenschaft. Ein Abschlußbericht für die Bundesrepublik und Berlin (West) aufgrund der empirischen Erhebungen 1989/90. In: *Erziehungswissenschaft*, 1, H. 2, S. 6–23.
- Lincoln, Y.S./Guba, E.G. (1980): Lament of the Gypsy Scholars. In: *Esquire*, October, S. 34–39.
- Long, S./Fox, M.F. (1995): Scientific Careers: Universalism and Particularism. In: *Annual Review of Sociology*, 21, 45–71.
- Macha, H./Klinkhammer, M./Hildebrandt, K. (1994): Zur Lage der Erziehungswissenschaftlerinnen an den Universitäten der neuen Bundesländer. In: *Erziehungswissenschaft im Aufbruch? Arbeitsberichte*. Weinheim: Deutscher Studien Verlag, S. 222–276.
- Merton, R.K. (1957): Priorities in Scientific Discovery. In: *American Sociological Review*, 22, H. 6, S. 635–659.
- Rauschenbach, T./Trede, W. (1989): Berufsverläufe – eine empirische Untersuchung zu Karriere-mustern von Diplom-Pädagog(inn)en. In: *BAG-Mitteilungen*, 36, S. 17–32.
- Rauschenbach, T./Tillmann, K.-J./Tippelt, R./Weishaupt, H. (2008): Stabilität und Umbruch. In: Tillmann, K.-J. et al. (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2008*. Opladen: Budrich, S. 11–17.
- Röbken, H. (2007): Reputationshierarchien im Rekrutierungsnetzwerk von Habilitanden in der Betriebswirtschaftslehre. In: *Die Betriebswirtschaft (DBW)*, H. 3, S. 319–334.
- Runia, P. (2003): Soziales Kapital als Ressource der Karrierepolitik. In: Hitzler, R./Pfadenhauer, M. (Hrsg.): *Karrierepolitik – Beiträge zur Rekonstruktion erfolgreichen Handelns*. Opladen: Leske + Budrich, S. 149–158.
- Schmidt, B./Weishaupt, H. (2008): Forschung und wissenschaftlicher Nachwuchs. In: Tillmann et al. (2008) (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2008*. Opladen: Budrich, S. 113–138.
- Sørensen, A.B. (1990): Wissenschaftliche Werdegänge und akademische Arbeitsmärkte. In: Hofschneider, P.H./Mayer, K.U. (Hrsg.): *Generationsdynamik und Innovation in der Grundlagenforschung*. München: Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften, S. 75–101.
- Tillmann, K.-J./Rauschenbach, T./Tippelt, R./Weishaupt, H. (2008) (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2008*, Opladen: Budrich.
- Tippelt, R./Rauschenbach, T./Weishaupt, H. (2004) (Hrsg.): *Datenreport Erziehungswissenschaft 2004*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Vazquez-Cupeiro, S./Elston M.A. (2006): Gender and academic career trajectories in Spain. In: *Employee Relations*, 28, H. 6, S. 588–603.
- Weber, M. (1919): *Wissenschaft als Beruf*. Vorträge vor dem Freistudentischen Bund. herausgegeben von: Mommsen, W.J./Schluchter, W. Tübingen: J.C.B. Mohr, 1992.



**Abstract:**

*The promotion of young scientists at universities is one of the central issues of the reform of educational policy. According to details of the latest data report, even now, a shortage of future junior members of staff manifests itself in educational science. Against this background, the study presents recent empirical data on personnel structure and on the course of the career of professors at faculties of educational science. On the basis of a search on the Internet regarding age- and career-related attributes, the article describes paths of qualification, constellations of cohorts, and the exchange of personnel between the individual faculties of educational science. Furthermore, the data is evaluated on the basis of a network theory, in order to analyze the academic mobility of educational scientists. The study is an addition to existing macro-analyses on the structure and development of educational science on the basis of organization-related data and thus provides reliable findings on the situation of educational science at the universities for all members of the discipline.*

*Anschrift des Autors:*

Prof. Dr. Heinke Röbken, Bergische Universität Wuppertal, Fachbereich Bildungs- und Sozialwissenschaften, Gaußstr. 20, 42119 Wuppertal, E-Mail: roebken@uni-wuppertal.de.